



The influence of work organization in firms on
working time preferences and their chance for
realization in Germany

**Peter Sopp/Alexandra
Wagner**

01 CONCEPTION
SOEB 3 – Socio-economic reporting
Theoretical considerations & questions

02 Datasets
SOEP v31.1
SOEP - LEE



03 Results
SOEP v31.1
SOEP – LEE

04 Further research
Summary and further steps for research

Individual vs. Company Level

Working Time data normally are analysed EITHER on **individual** OR on **company** level

Surveys on individual level

- Individual working time – actual, agreed, preferred
- Correlation with individual characteristics: age, gender, profession, qualification, type of household, type of working contract etc.
- “Subjective” characteristics/values: Attitudes, perceptions, ambitions ...
- If possible: correlation with characteristics of the job or the company – based on employees knowledge
- Comparison between different groups of employees

Surveys on company level

Surveys on company level

- Information about working-time structure and working-time organisation in establishments, institutions, organisations
- Correlation with characteristics of the company: size of firm, field/sector, type of regulation etc.
- Development of personal/economic situation
- (Strategic) human resources development politics
- Comparison between different types of firms

How great would it be to have both!

LEE – Linked Employer-Employee Datasets

Employer-Employee-Datasets offer the possibility,

- to analyse individual working time with regard to characteristics of company and
- to analyse working time structure with regard to different groups of employees.

In Germany different Linked Employer-Employee-Datasets are available:

- **LIAB** – based on administrative datasets on individual level combined with company survey: periodically, but with poor information on working time and reduced/aggregated information on individual level.
- **SOEP-LEE** – extension of the GSOEP in one year with an additional company survey: just singular, experimental survey on company level combined with ongoing panel on individual/household level, but highly selective sample of companies!

Within the framework of the third report on socioeconomic development in Germany (soeb3) SOEP-LEE is used for working time analysis

The presentation includes some of the first results.



- Based on GSOEP – German Socio-Economic Panel (since 1984).
- Every employed member of GSOEP were asked in 2011, whether GSOEP-Team are allowed to contact their employers for questions about the company.
- Every company who agreed on participating got a questionnaire in spring 2012
- In the end, for 1.523 members of GSOEP a link could be identified (of about 1.700 companies)



- Information for each company was matched with survey data of participants of GSOEP who were employed in 2012 (spring)
- So for 1.523 employed participants between 16 and 64 information about company and their working time could be analysed.



- For analysis, data are weighted with the cross-sectional weights for 2012
- Data and results are NOT representative – nevertheless its one of the very few available employer-employee data sets in Germany!

Working Time per Week

Working time is defined as hours worked per week

- **Actual working time** is defined as **normally** working hours per week (including overtime).
- **Agreed working time** is defined as agreed working hours per week without overtime.
- **Preferred working time** is defined as the preferred working hours per week.

Differences: Based on the three working times (actual, agreed and preferred) one could calculate the following differences:

- Actual – agreed working hours per week – which is the overtime
 - Agreed – actual working hours per week – which is the amount of hours per week which the employees would like to reduce (or increase) the their working hours
- ATTENTION: the differences are calculated on the individual level – therefore the differences of the means doesn't match the means of the differences!
 - Reason: Missing values of a variable!

Number of employees

Number of employees:

250 and more

50 - < 250

10 - < 50

less < 10

■ preferred ■ agreed ■ actual

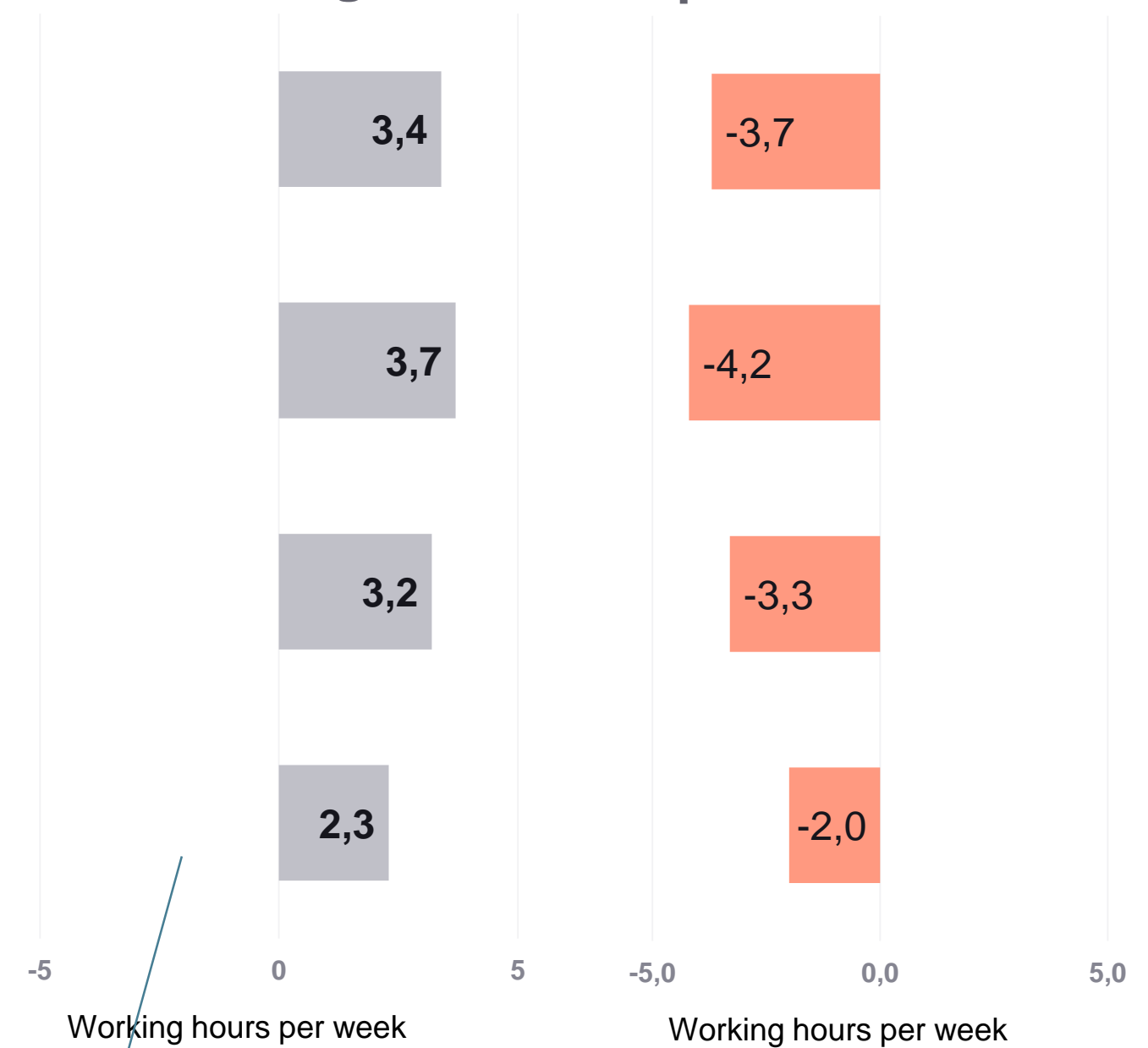
Working hours per week

Source: SOEP-LEE, 2012

Difference ...

actual - agreed

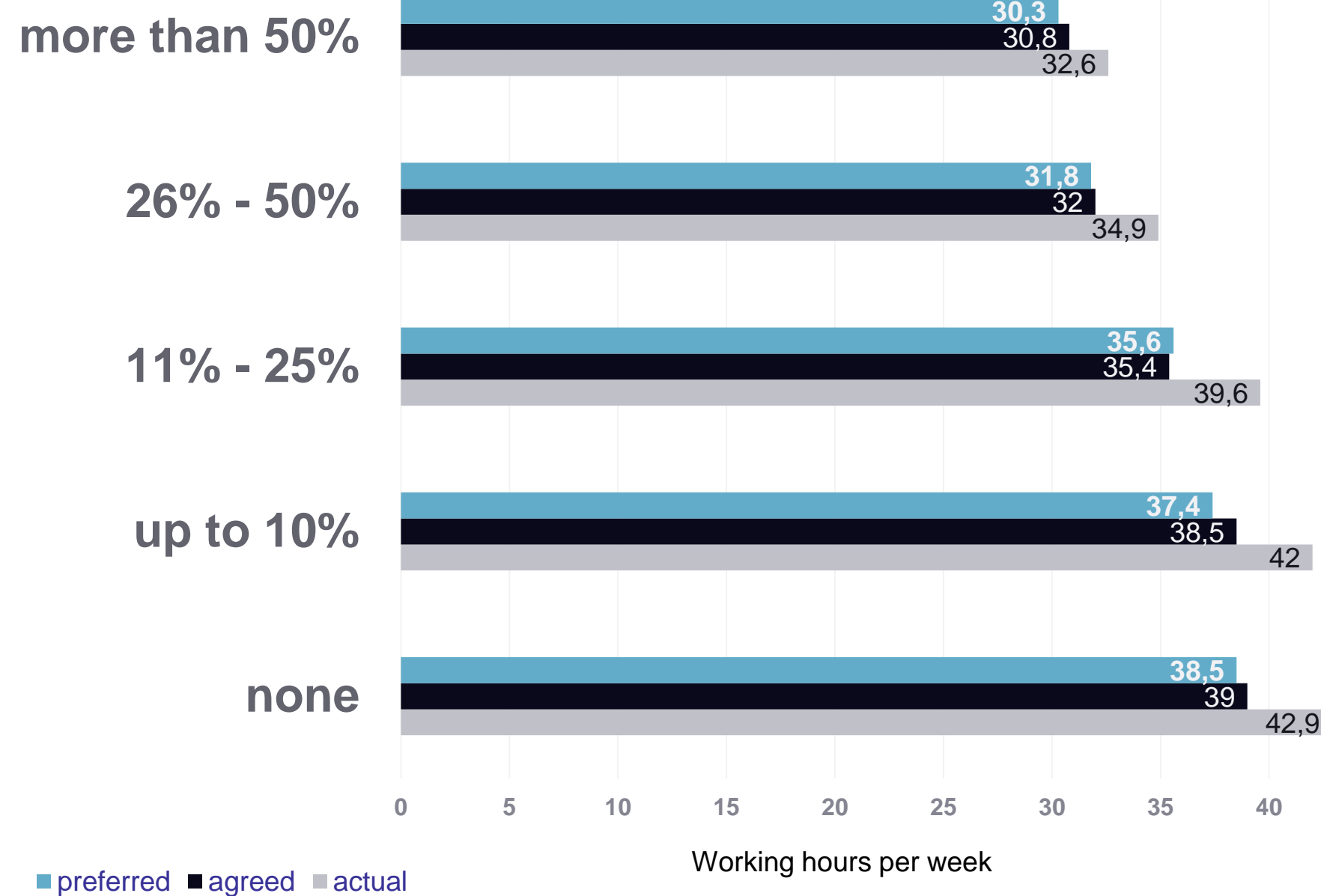
preferred - actual



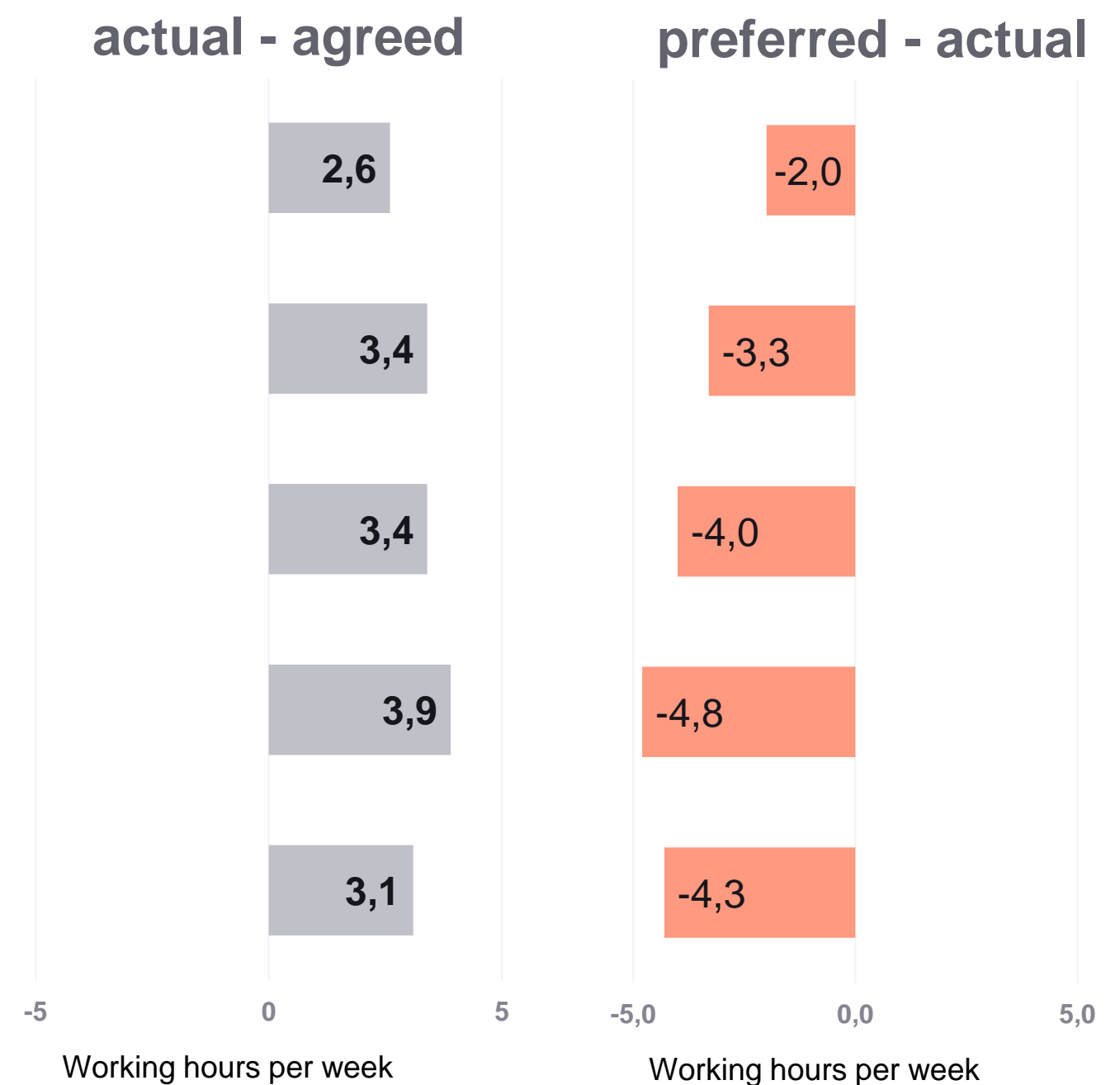
Discrepancy between sum of individual differences and differences of means:
Number of missings values „agreed working time“ or „Don't have „agreed working time“!

Proportion of Part-Time-Employees

Proportion of Part-Time Employees:

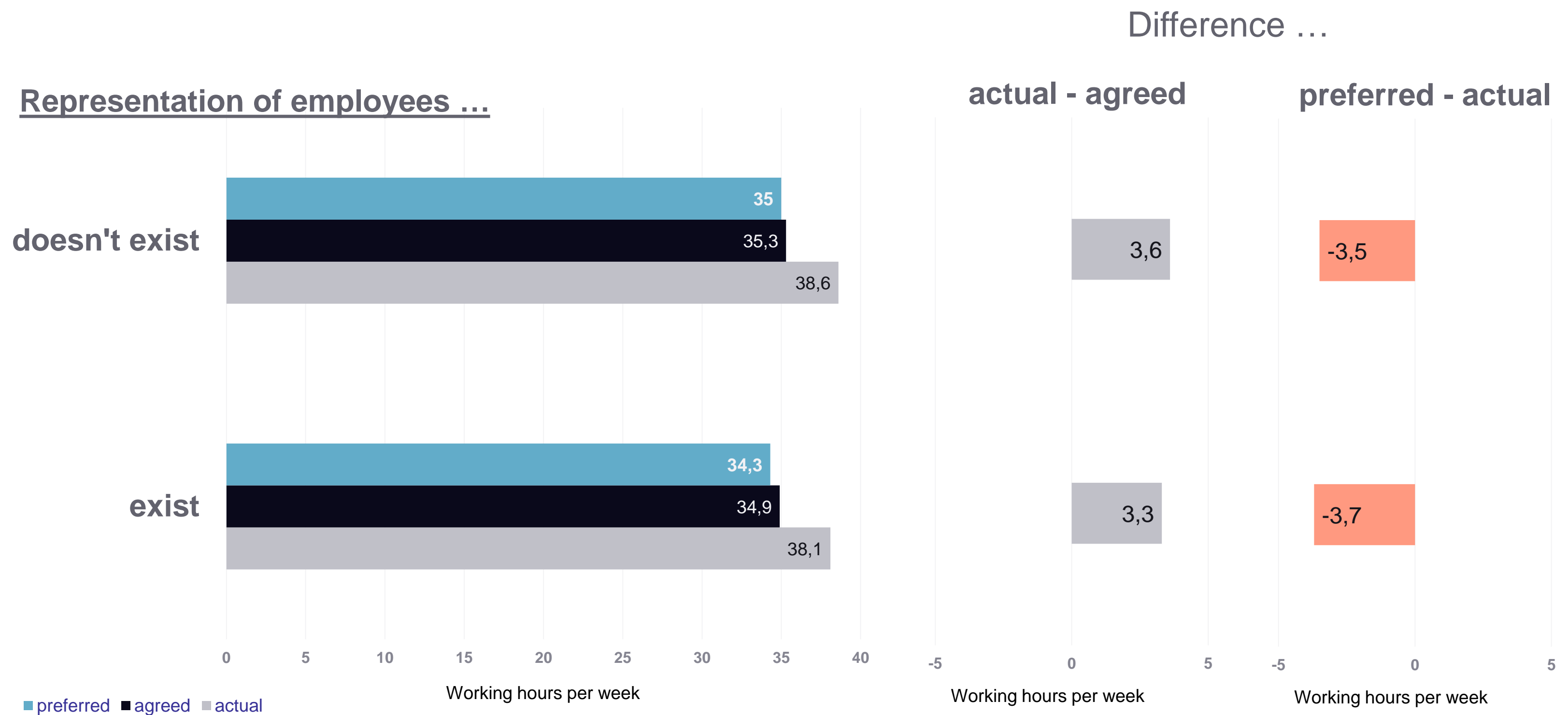


Difference ...



Source: SOEP-LEE, 2012

Representation of Employees (Works Councils)



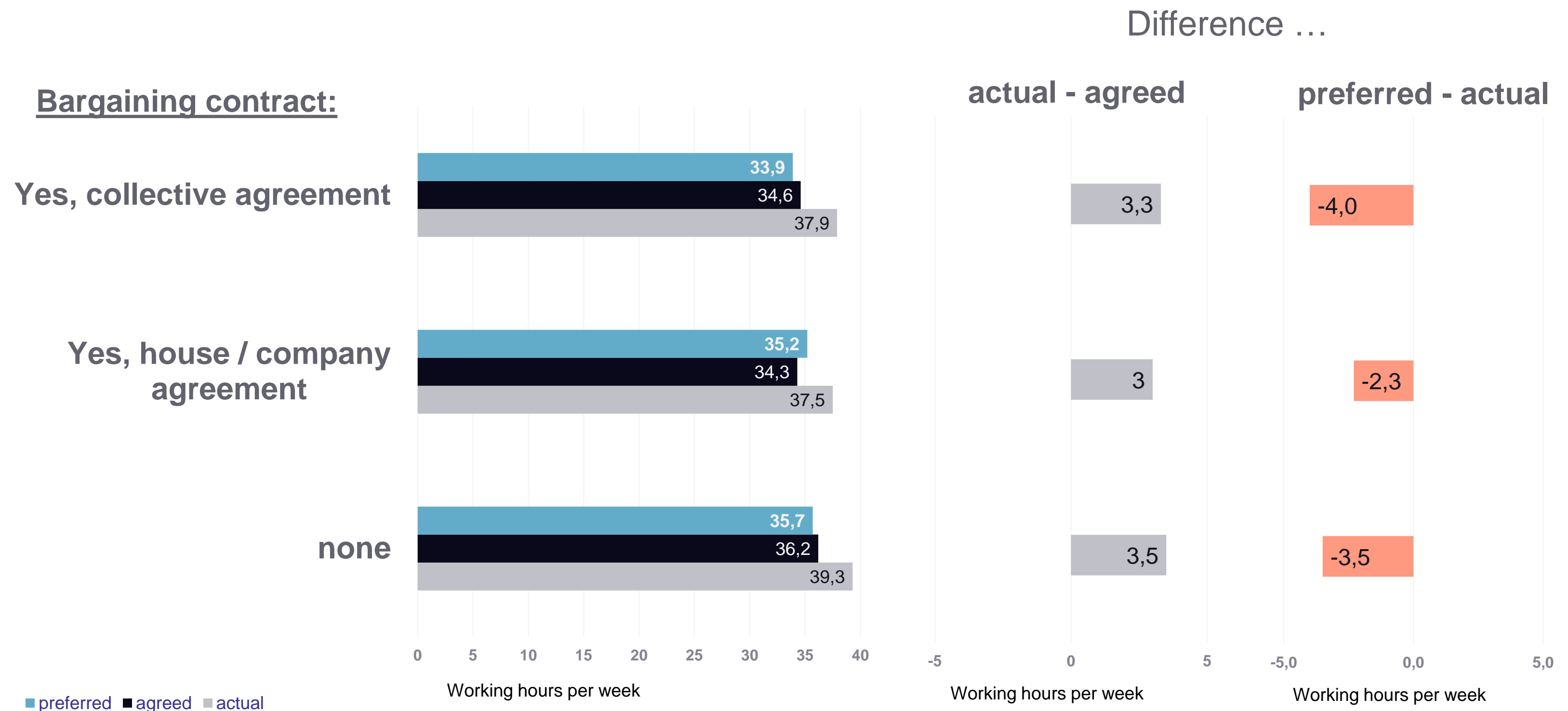
Source: SOEP-LEE, 2012

Gibt es in Ihrem Betrieb ...

... einen Betriebs- oder Personalrat, gewählt nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz?

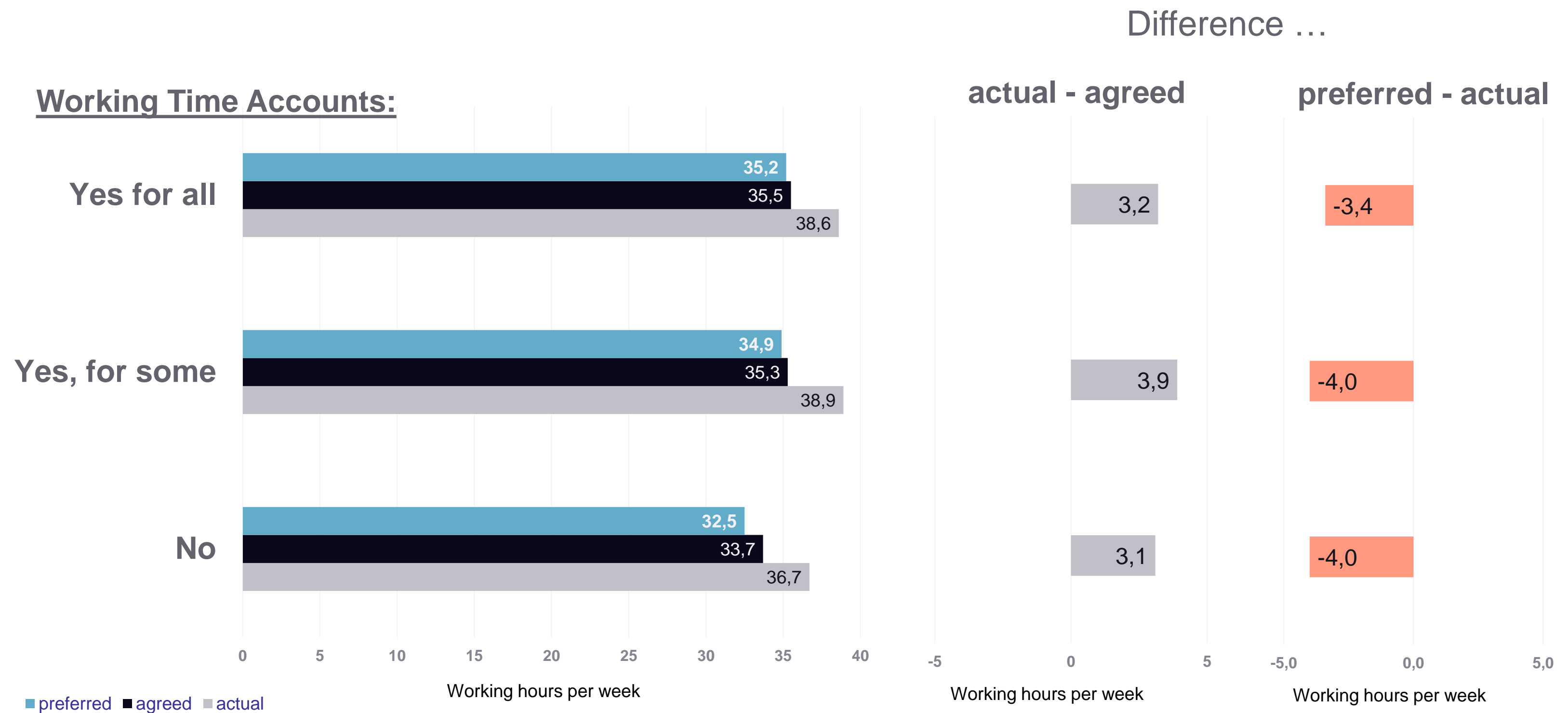
... eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z. B. Belegschaftssprecher, runder Tisch oder Ähnliches?

Existence of Bargaining Contract (Collective Agreement)



Source: SOEP-LEE, 2012

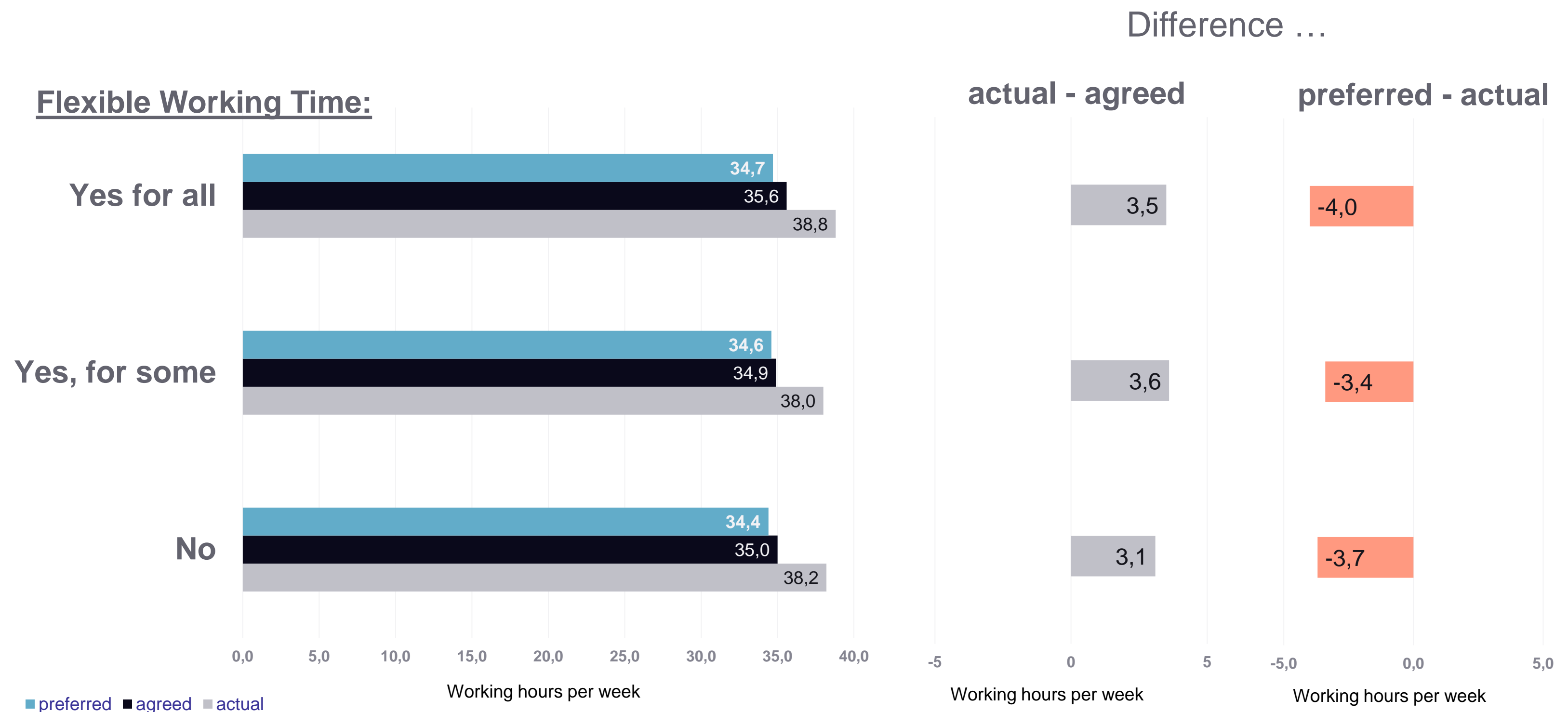
Working hours: Working Time Accounts



Source: SOEP-LEE, 2012

Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten, und wenn ja, gelten diese für alle oder für einen Teil der Beschäftigten?

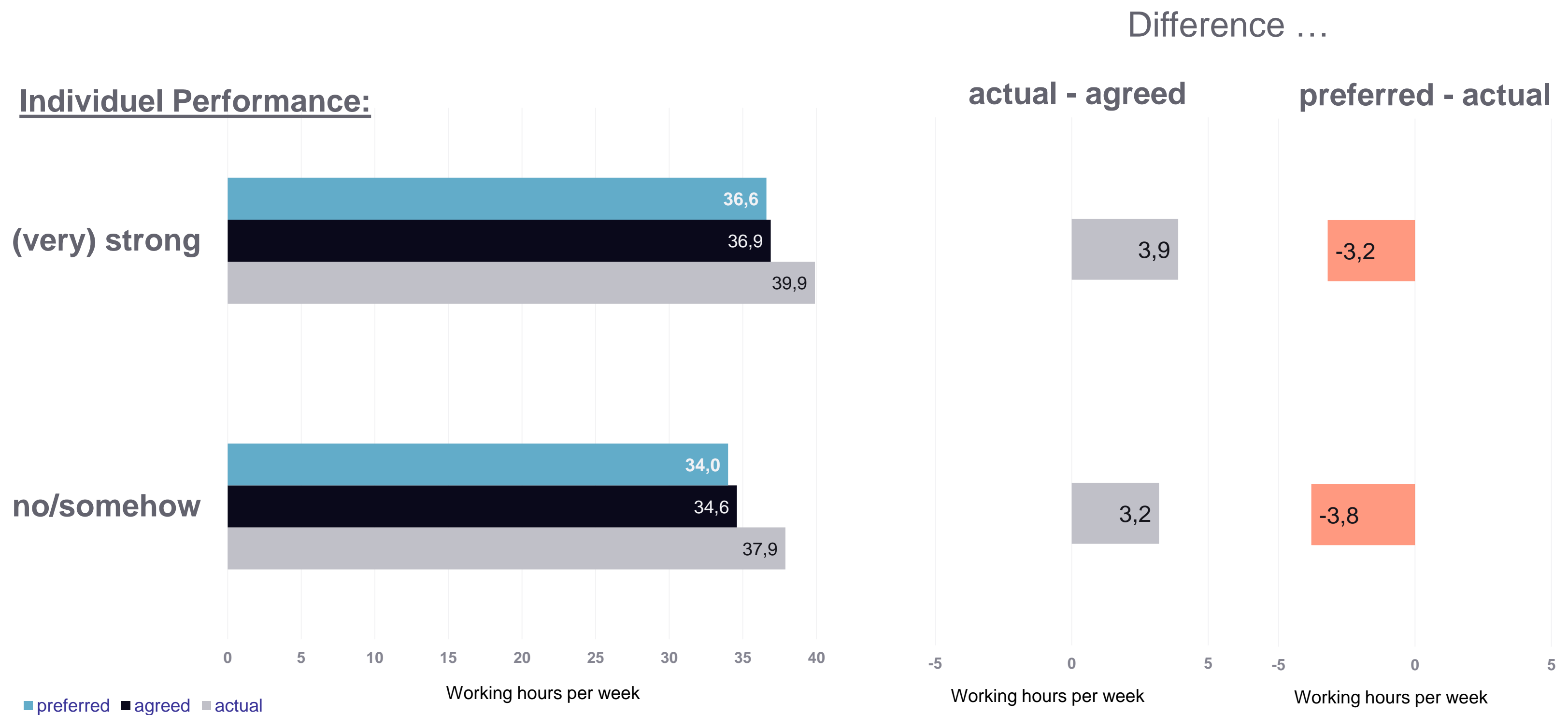
Working hours: Flexible Working Time for None-Executives



Source: SOEP-LEE, 2012

Können in Ihrem Betrieb die nicht leitenden Angestellten ihre täglichen Arbeitszeiten gemäß ihren individuellen Erfordernissen frei einteilen?
Wenn ja, können das alle oder nur ein Teil der nicht leitenden Angestellten?

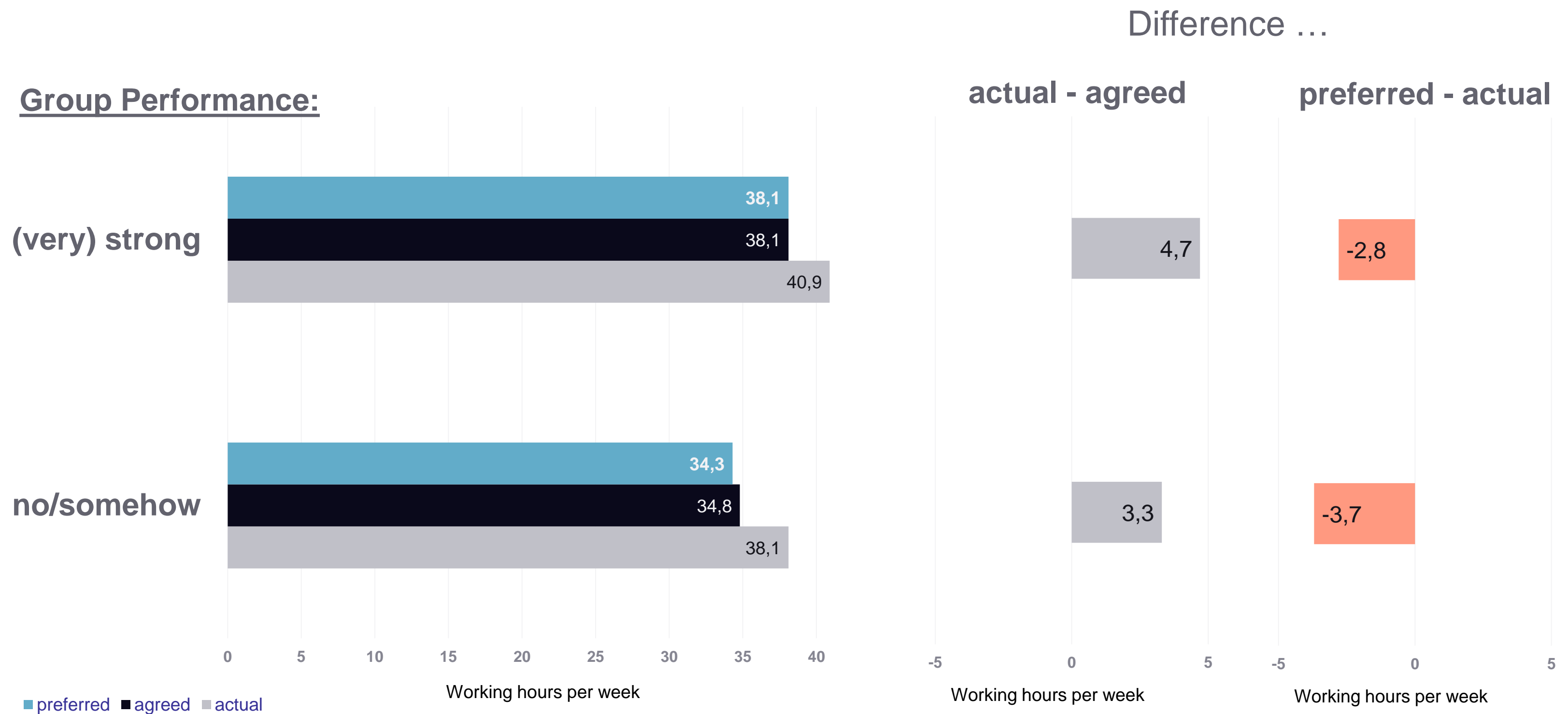
Criteria of Payment: Individual Performance



Source: SOEP-LEE, 2012

Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien? Individuelle Leistung

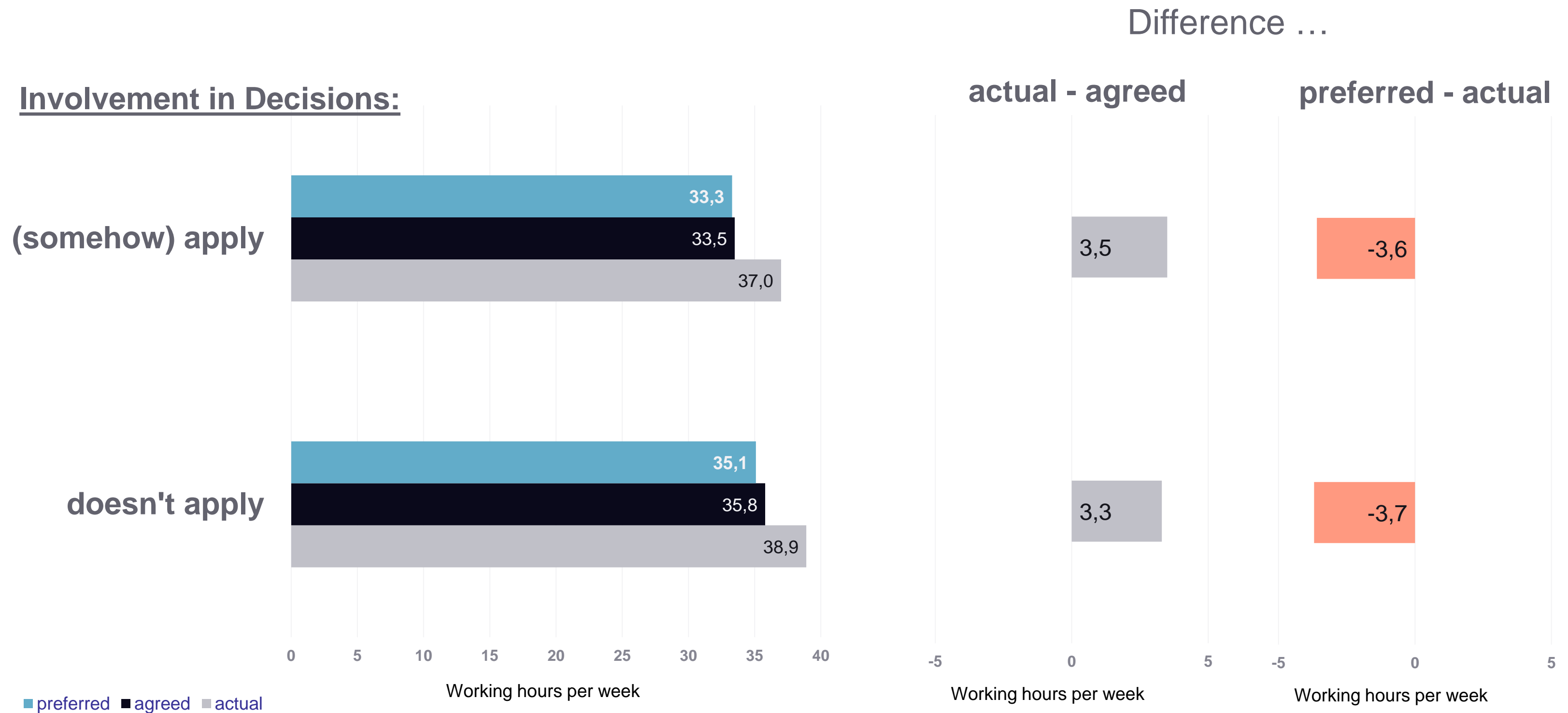
Criteria of Payment: Group Performance



Source: SOEP-LEE, 2012

Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien? Teamleistung oder Gruppenergebnis

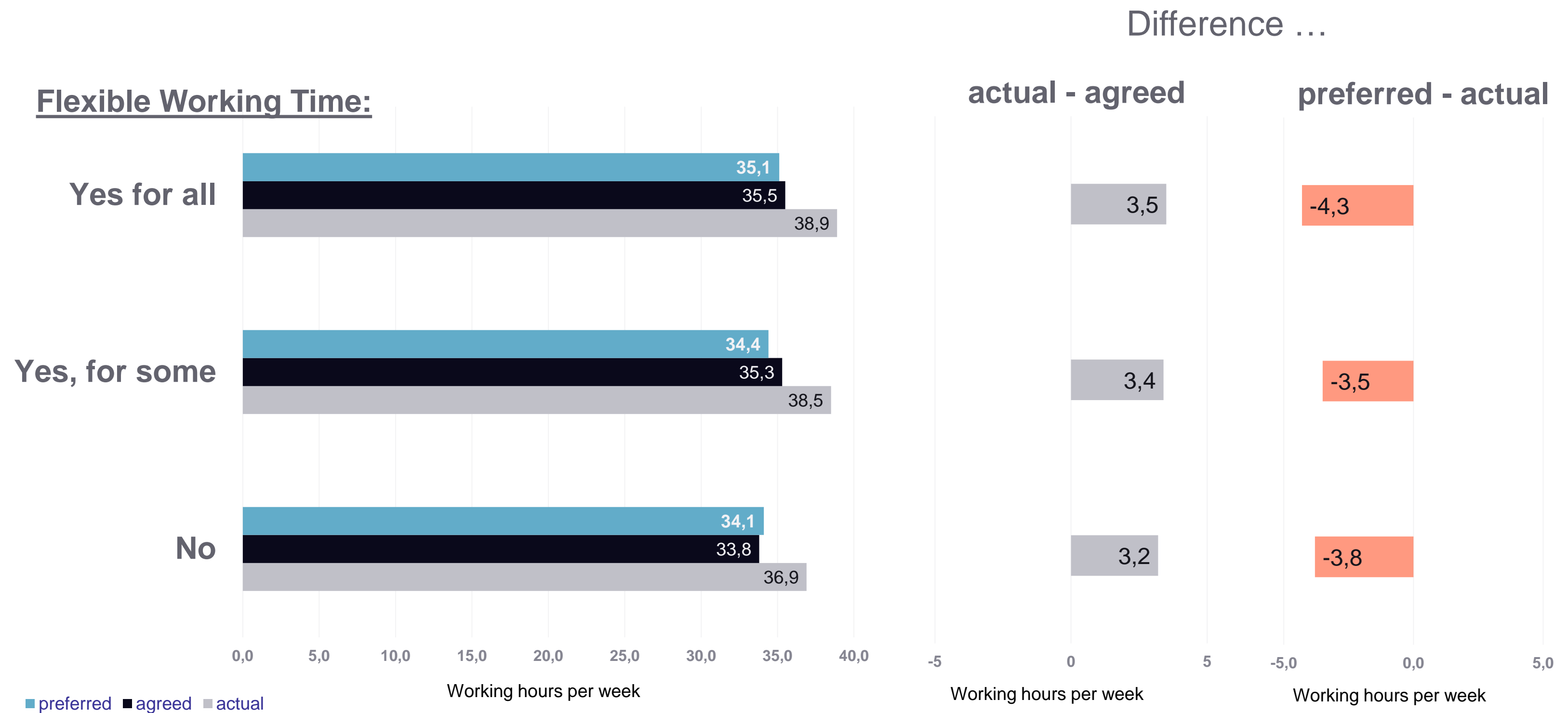
Organization of Work: Participation of Employees in Decision-making



Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.
Mitarbeiter werden umfassend an Entscheidungen beteiligt.

Achieving Work-Life-Balance: Flexible Working Time (When and How Long)



Source: SOEP-LEE, 2012

Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Conclusion and next steps

- Results show that characteristics of company matter: They influence the duration of working times as well as the chances of realization of preferences.
- We found that the structural context as well as regulation and human resources strategies matters.
- The influence seems to be moderated by other factors like sectors on company and like qualification on the individual side
- There are evidence that the influence is not uni-directly – we have to take into account selection processes on the side of individuals as well as on the side of companies/organizations

Next steps:

- Multivariate analysis of duration of actual and differences of actual and preferred as well as actual and agreed working time with characteristics of company as well as individual characteristics
- Analysis of the chances to narrow the gap between preferred and actual working time as well as the gap between actual and agreed working time.
- Identify stayers (persons who do not change the company in 2011, 2012 and 2013)
- Whether they could realize their preferred working time in 2012/2013 in dependency of household characteristics, individual characteristics and company structure as well as company human resources strategies

our contacts

adress

Forschungsteam
Internationaler Arbeitsmarkt
Jaegerstr. 56
D-10117 Berlin

phones

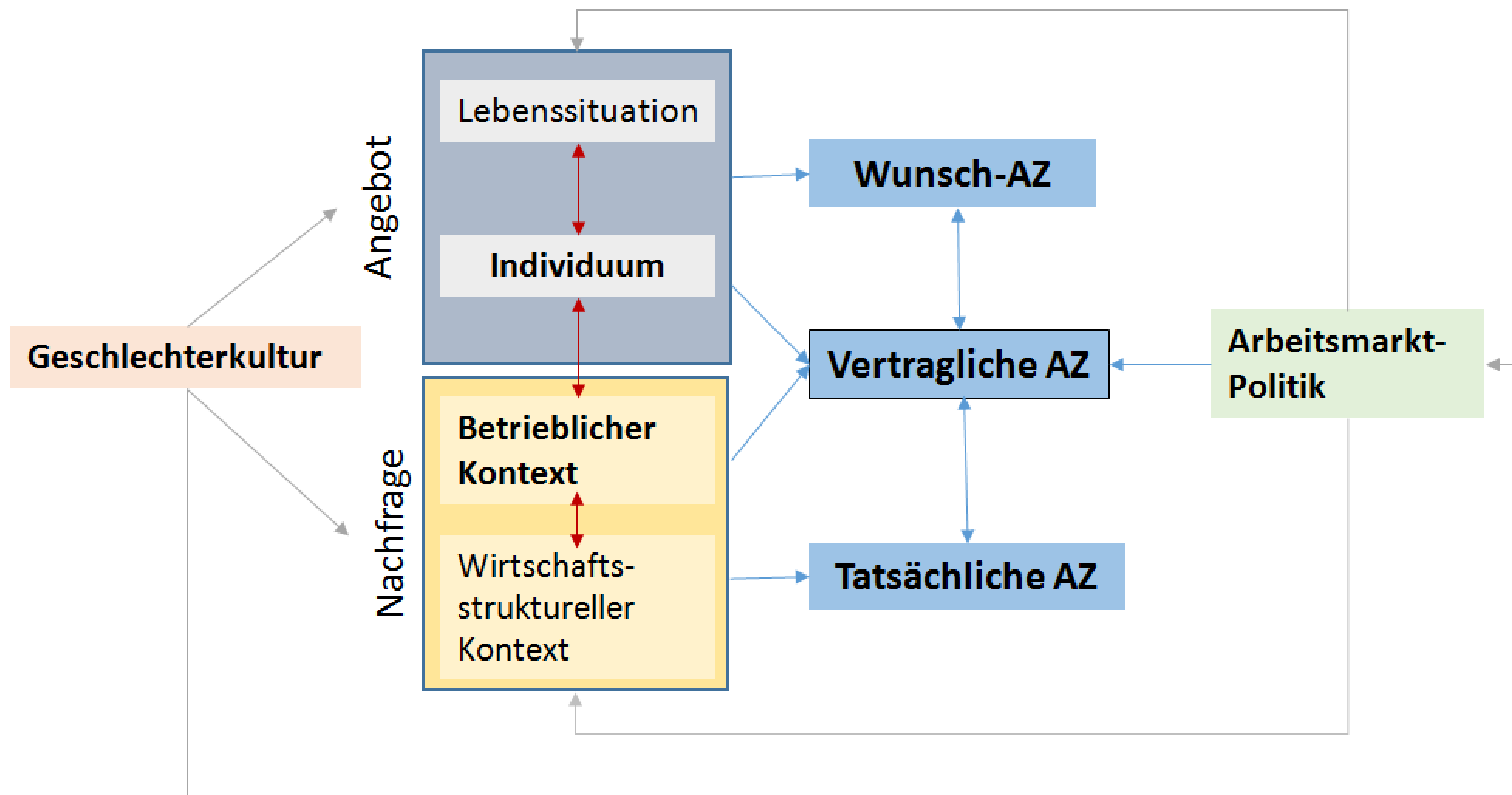
Phone: +49-30-206477-26
Fax: +49-30-206477-98

online

www.fia-institut.de
fia@fia-institut.de

「thank you.」

General Conception



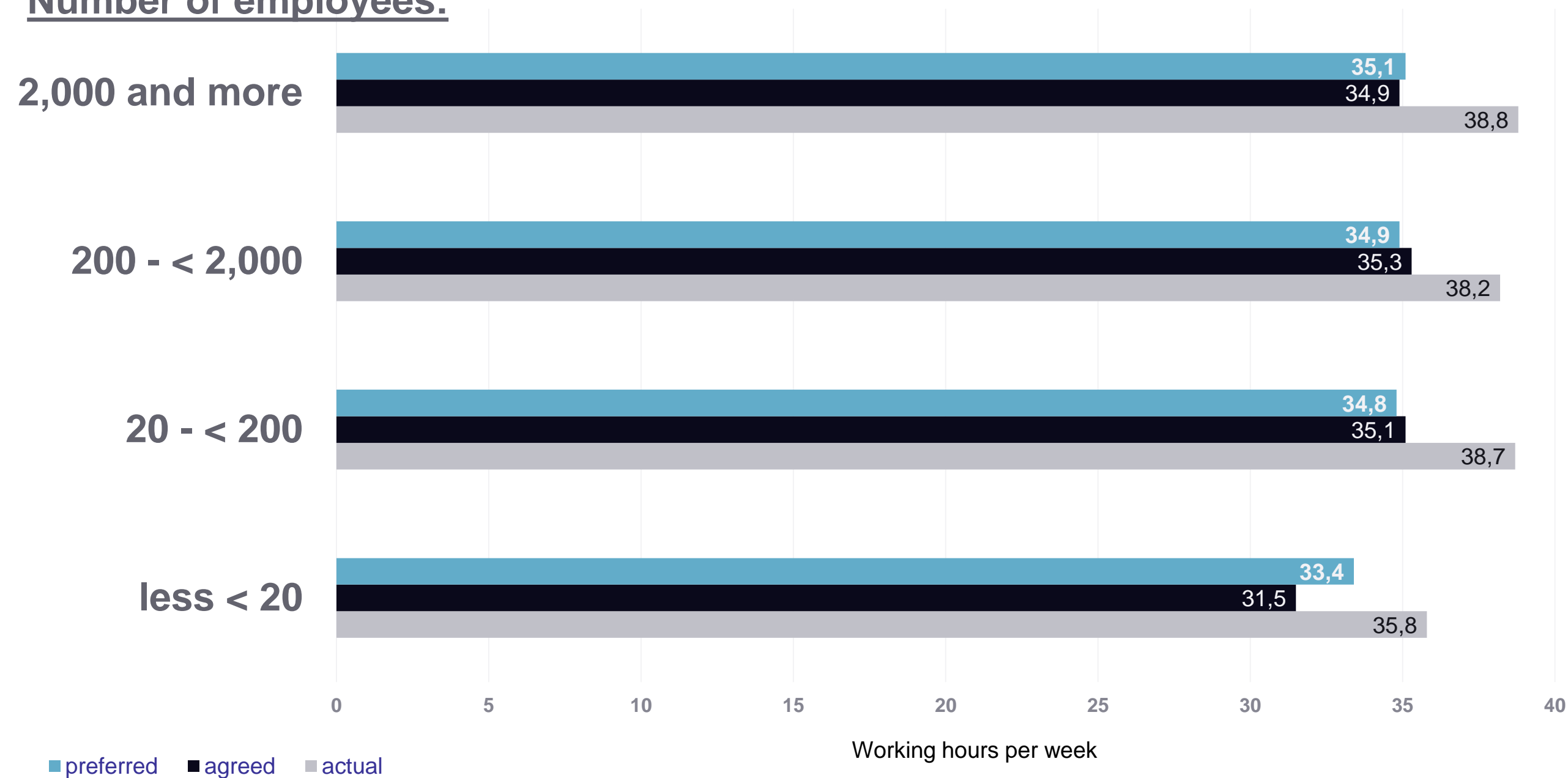
BACKUP

Vielleicht noch Folgendes aufnehmen

- Kürzere AZ und weniger Mehrarbeit im ÖD im Vergleich zur Privatwirtschaft
- Anteil Frauen an Beschäftigten: Je höher, desto geringer die AZ-Differenzen!
- Entwicklung Beschäftigtenzahl: lange AZ bei starkem Rückgang!
-

Working Hours: actual, agreed and preferred in Germany 2012 – individual level

Number of employees:



SOEP v31.1, 2012

Criteria of Payment: Collective Agreement/Sector Specific Level

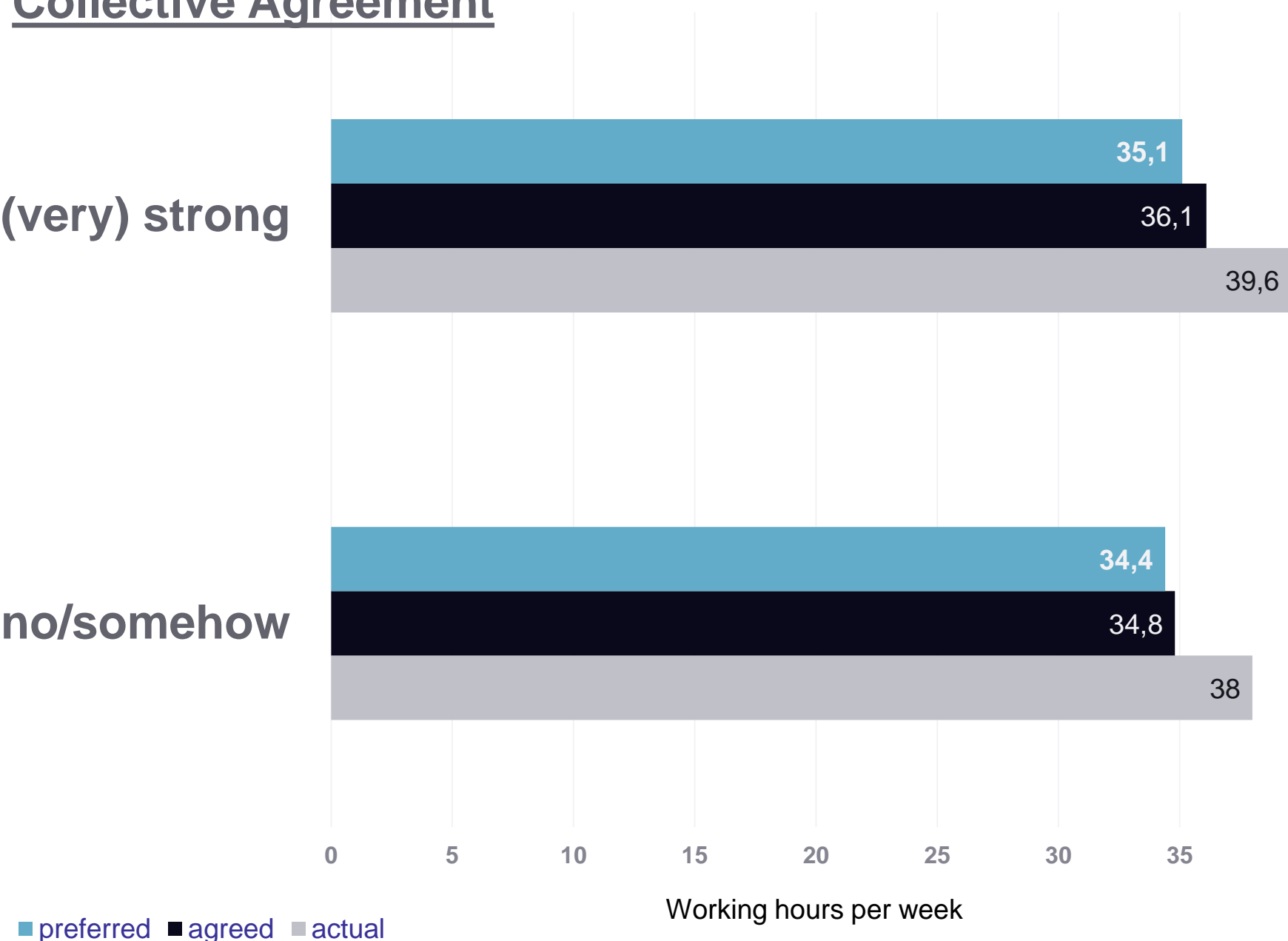
Würde ich rausschmeißen, sagt nichts aus.

Difference ...

Collective Agreement

(very) strong

no/somewhat



actual - agreed

preferred - actual

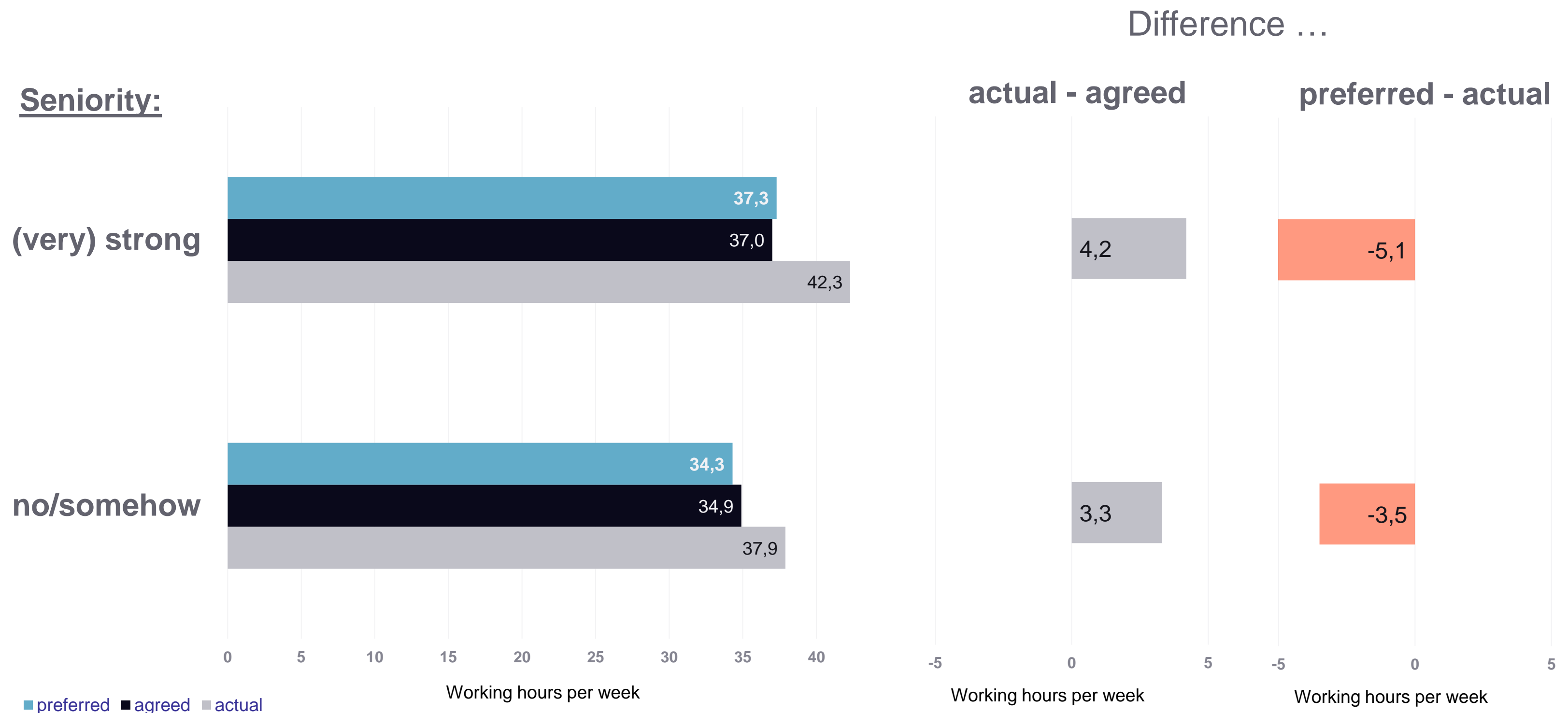


Source: SOEP-LEE, 2012

Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien? Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung

Criteria of Payment: Seniority

Würde ich rausschmeißen – schwer interpretierbar

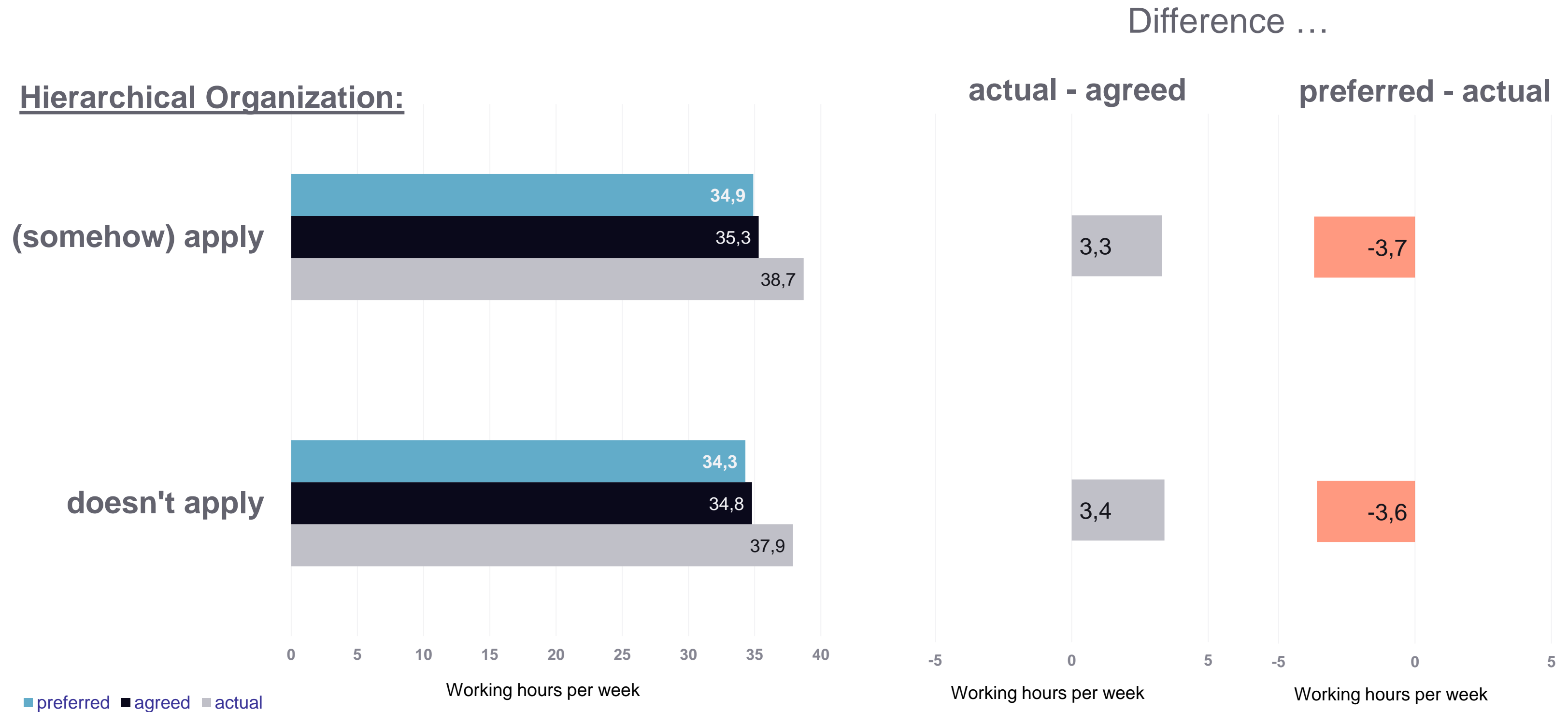


Source: SOEP-LEE, 2012

Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien? Betriebszugehörigkeit

Organization of Work: Hierarchical Organization

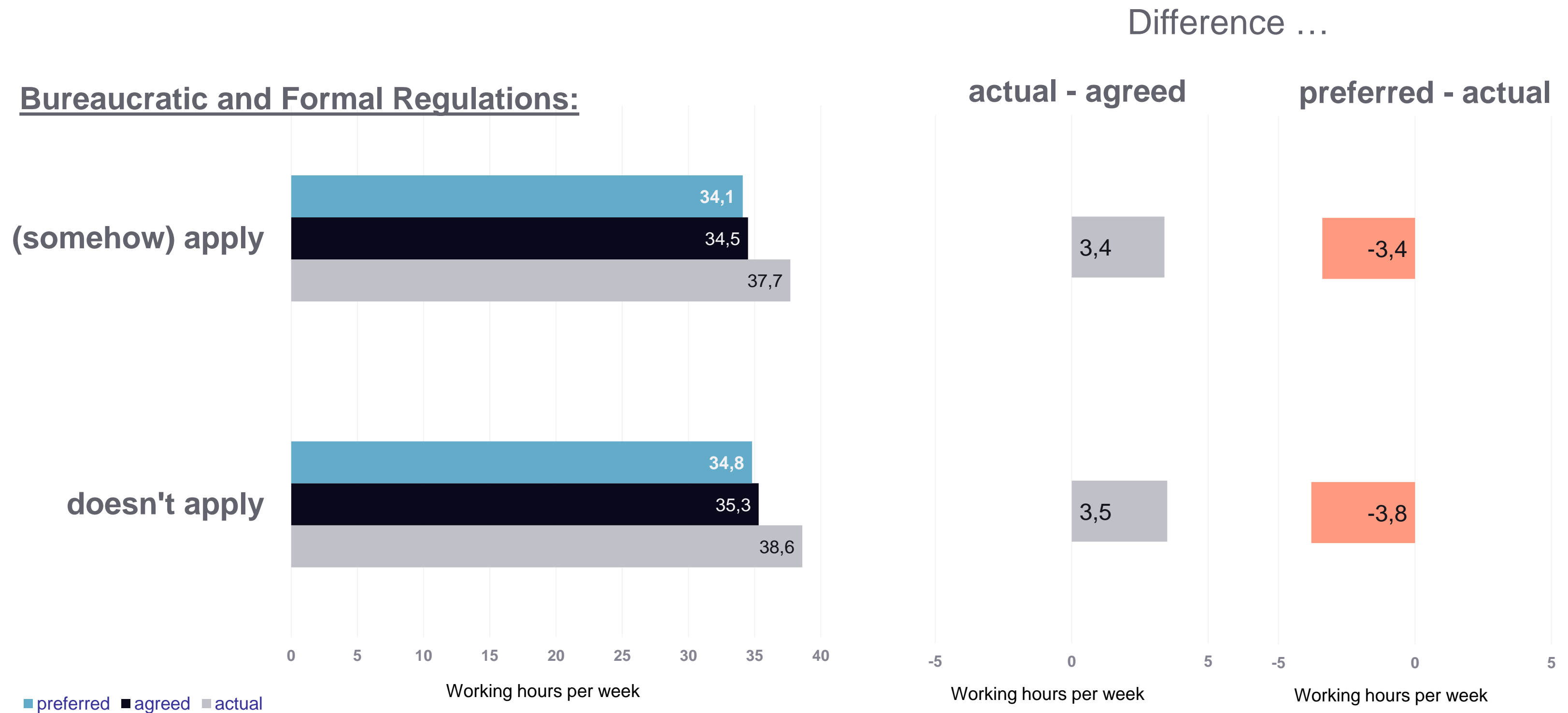
macht keinen Unterschied - streichen



Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.
Dieser Betrieb ist stark hierarchisch organisiert.

Organization of Work: Bureaucratic and formal Regulations - **streichen**

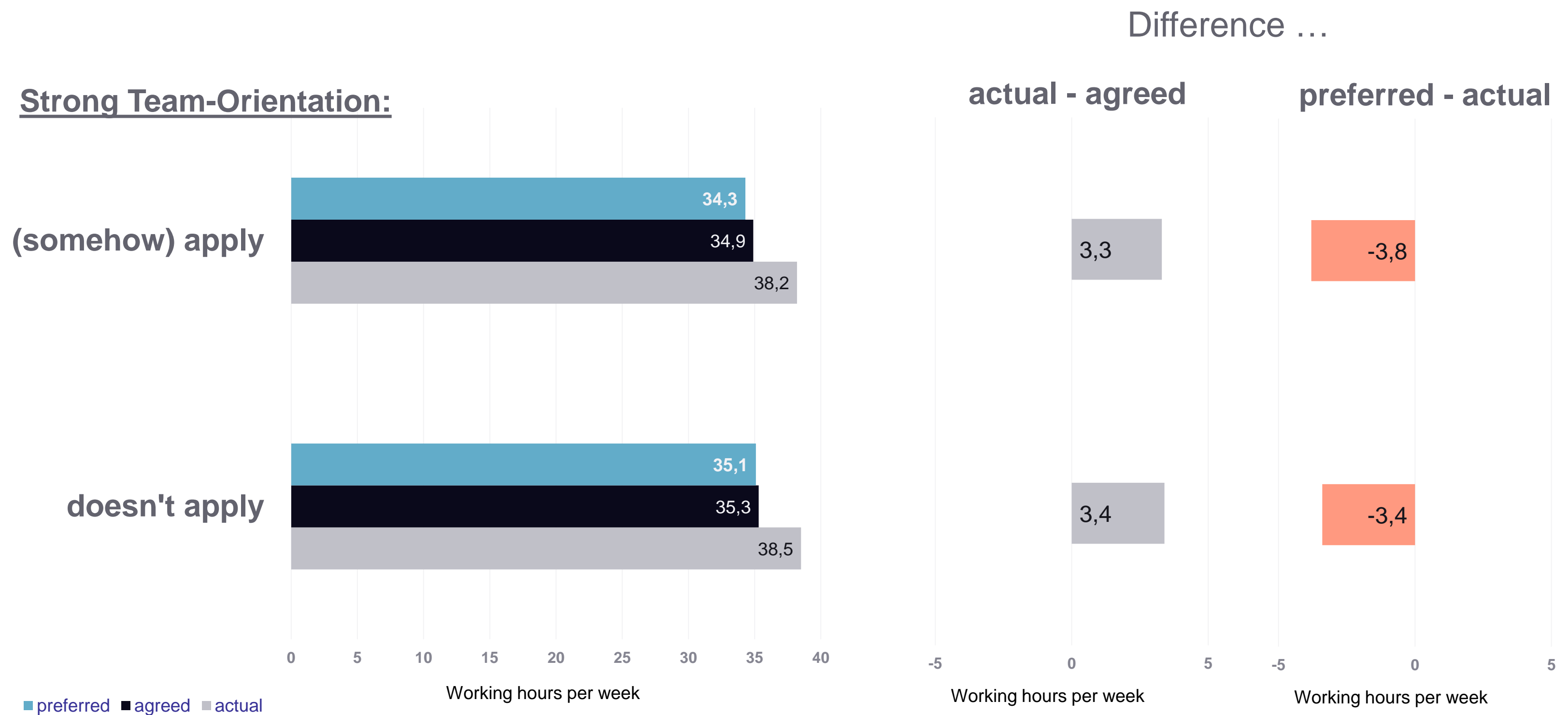


Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.
Dieser Betrieb hat bürokratische Strukturen mit umfangreichen formellen Regelungen.

Organization of Work: Strong Team-Orientation

weglassen

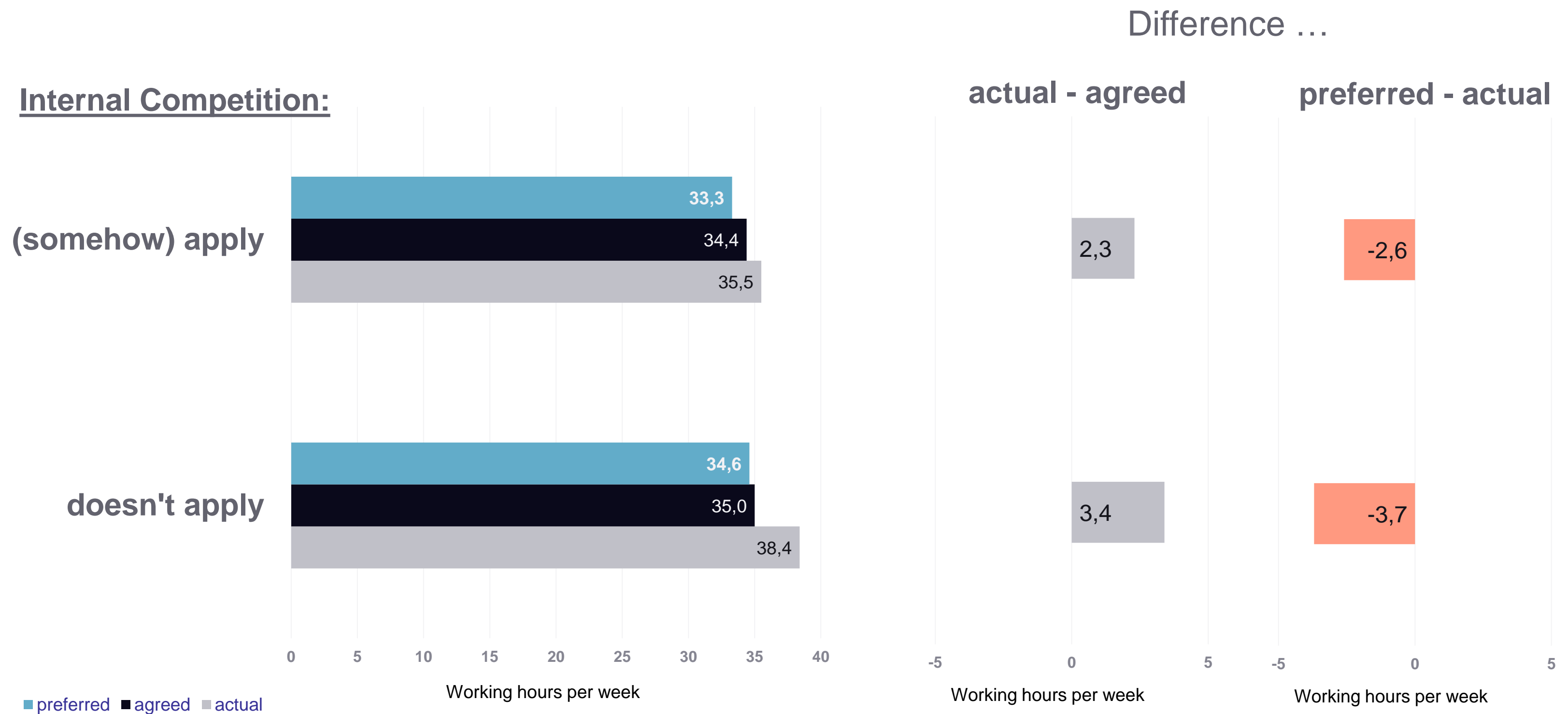


Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.
Dieser Betrieb zeichnet sich durch hohe Teamorientierung aus.

Organization of Work: Internal Competition

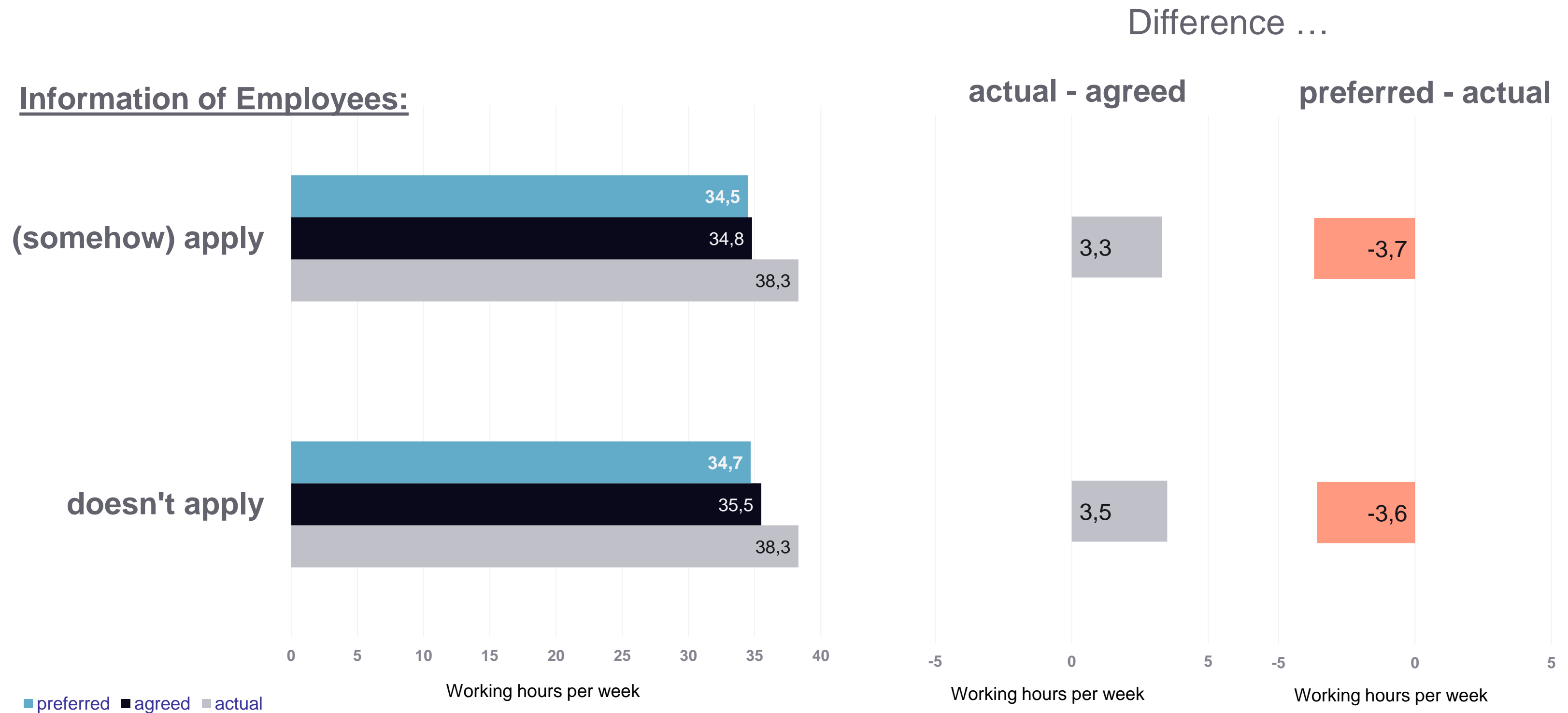
weglassen



Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht. Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern ist durch internen Wettbewerb und Konkurrenz geprägt

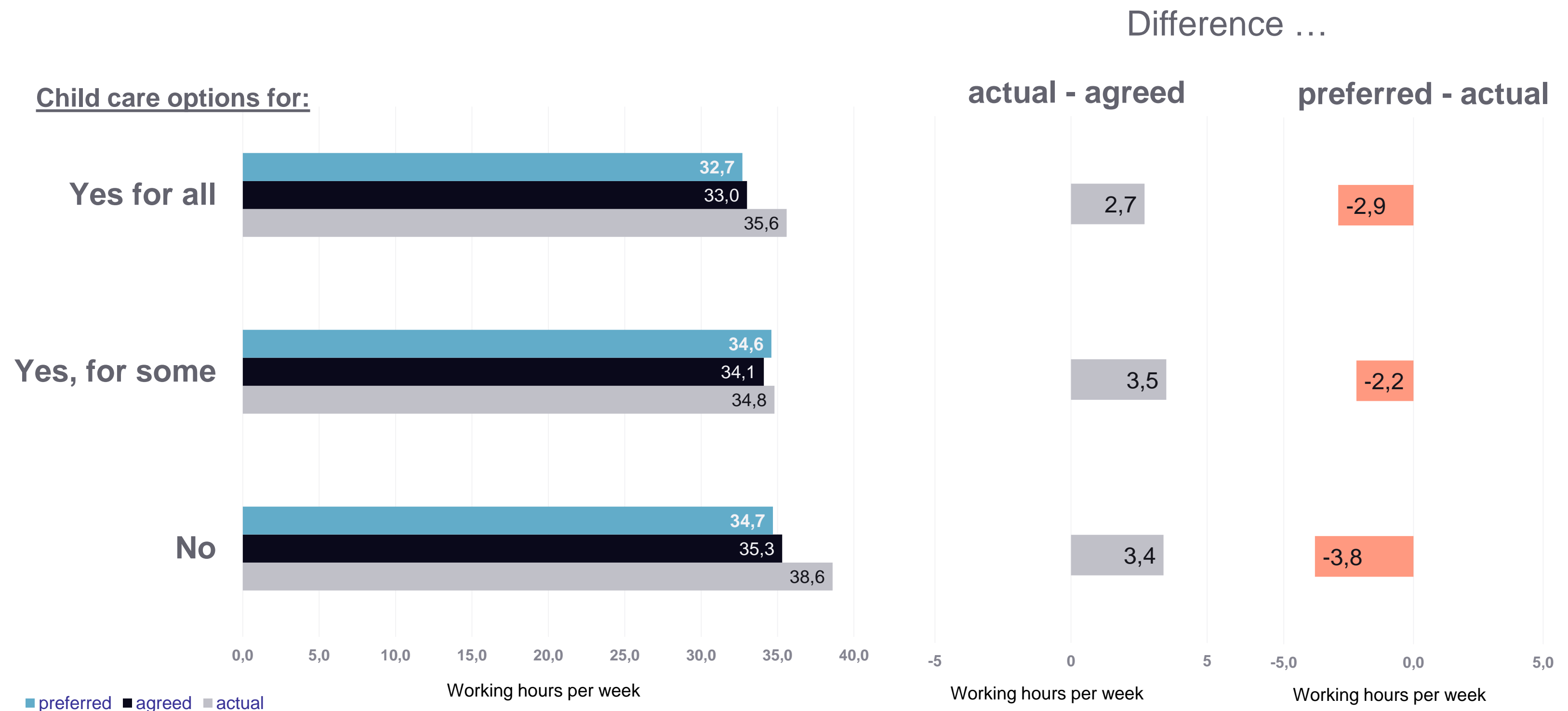
Organization of Work: Importance of Information of Employees **weglassen**



Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht. In diesem Betrieb hat die Information der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.

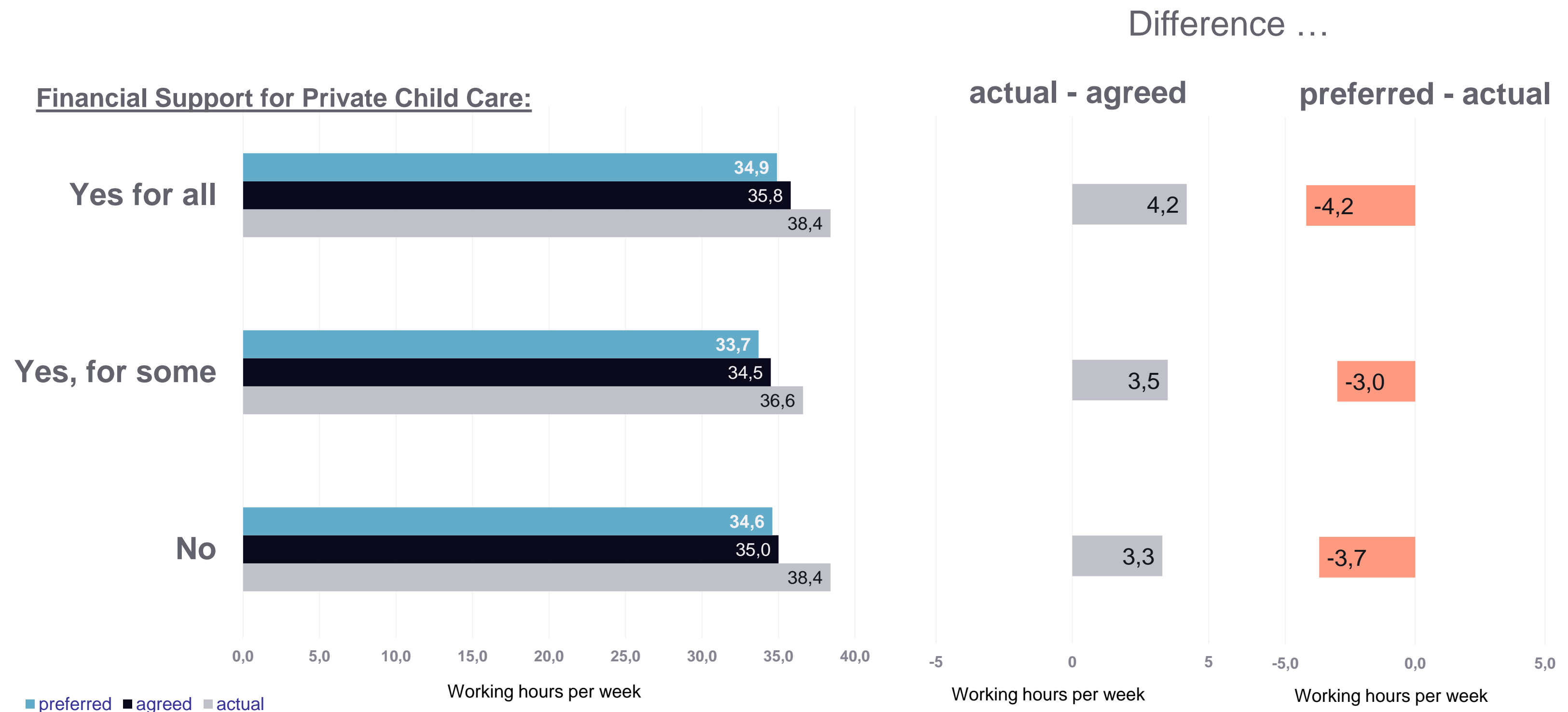
Achieving Work-Life-Balance: Firm Specific Child Care weglassen



Source: SOEP-LEE, 2012

Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Betriebliche Kindergärten oder Kinderbetreuung
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

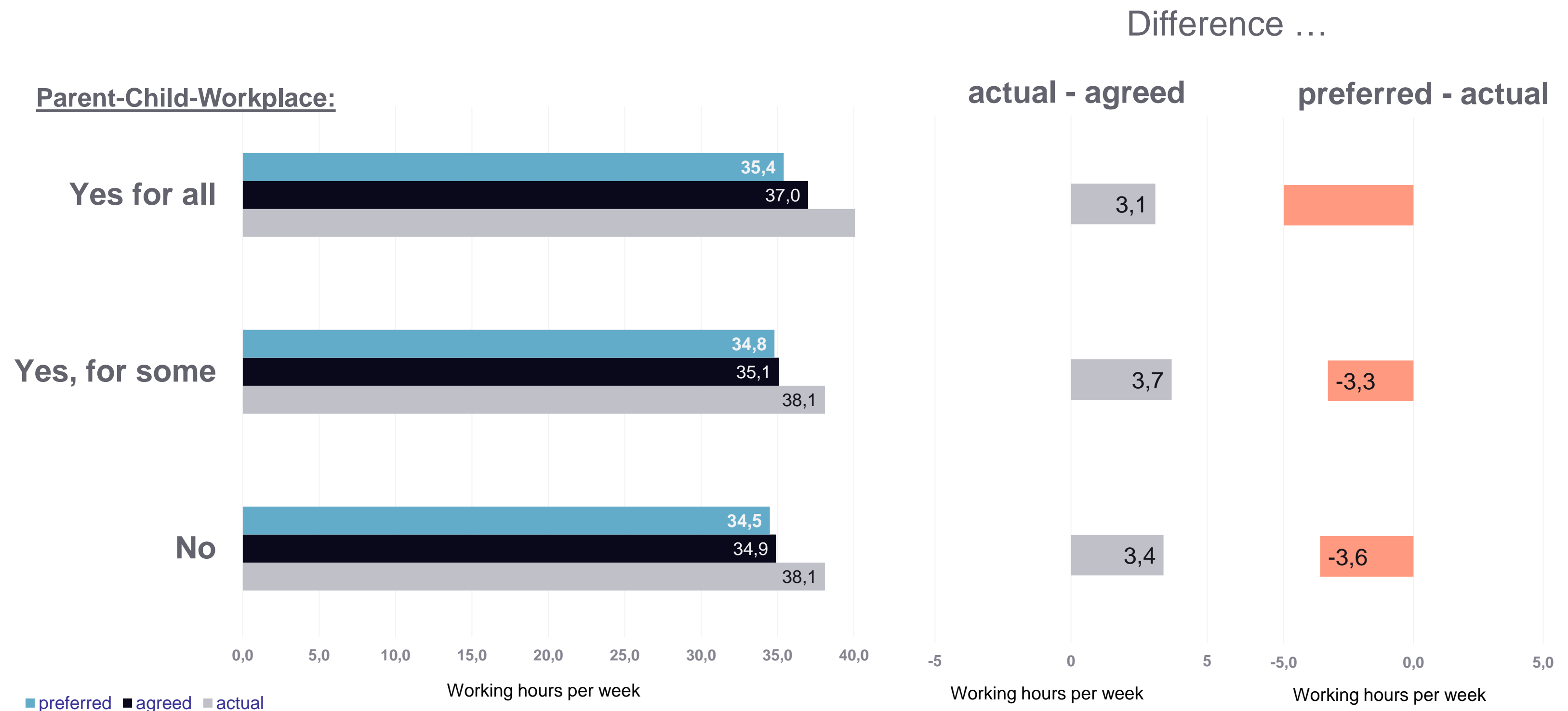
Achieving Work-Life-Balance: Financial Support for Private Child Care **weglassen**



Source: SOEP-LEE, 2012

Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Finanzielle Unterstützung für die private Kinderbetreuung
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

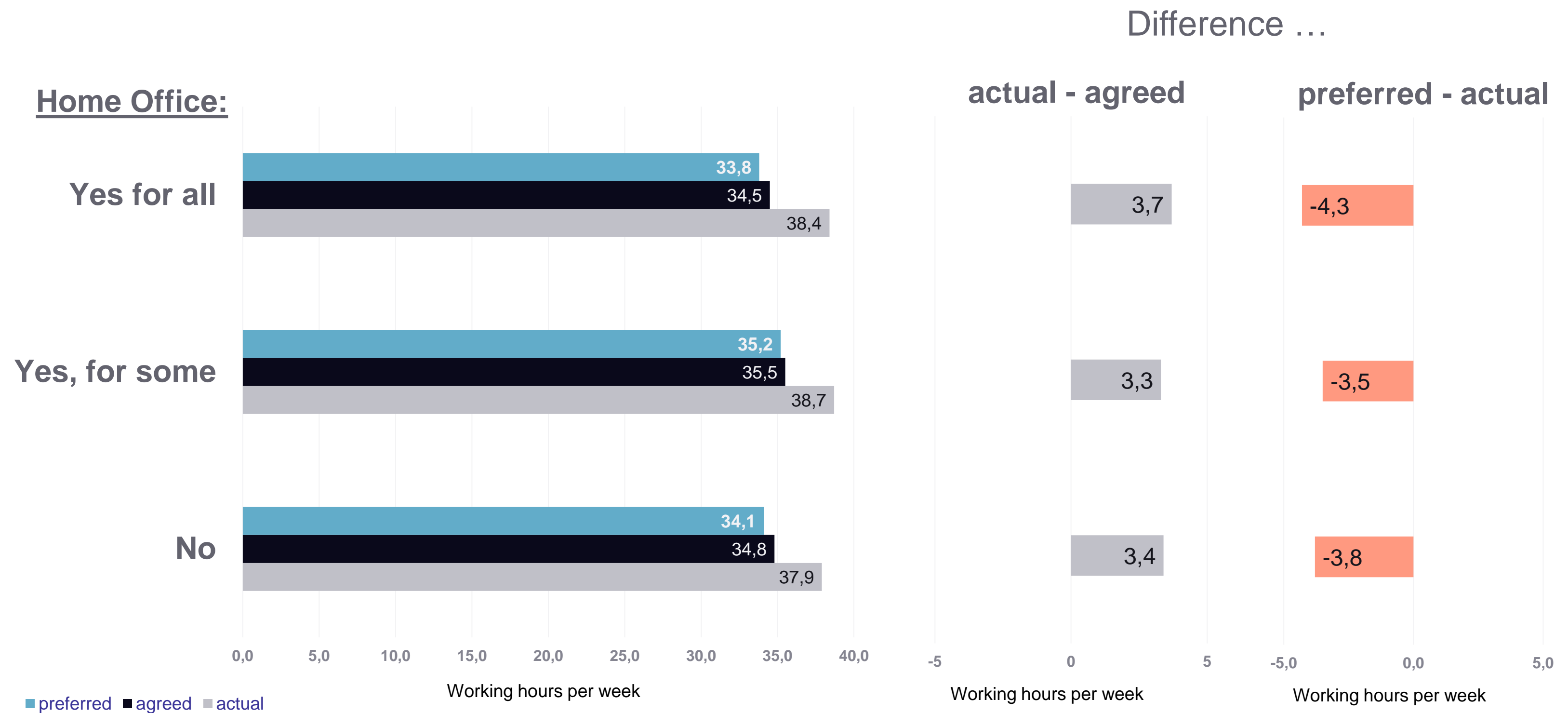
Achieving Work-Life-Balance: Parent-Child-Workplace weglassen



Source: SOEP-LEE, 2012

Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Eltern-Kind-Arbeitsplatz für z. B. Betreuungsnotfälle
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Achieving Work-Life-Balance: Home Office **weglassen**

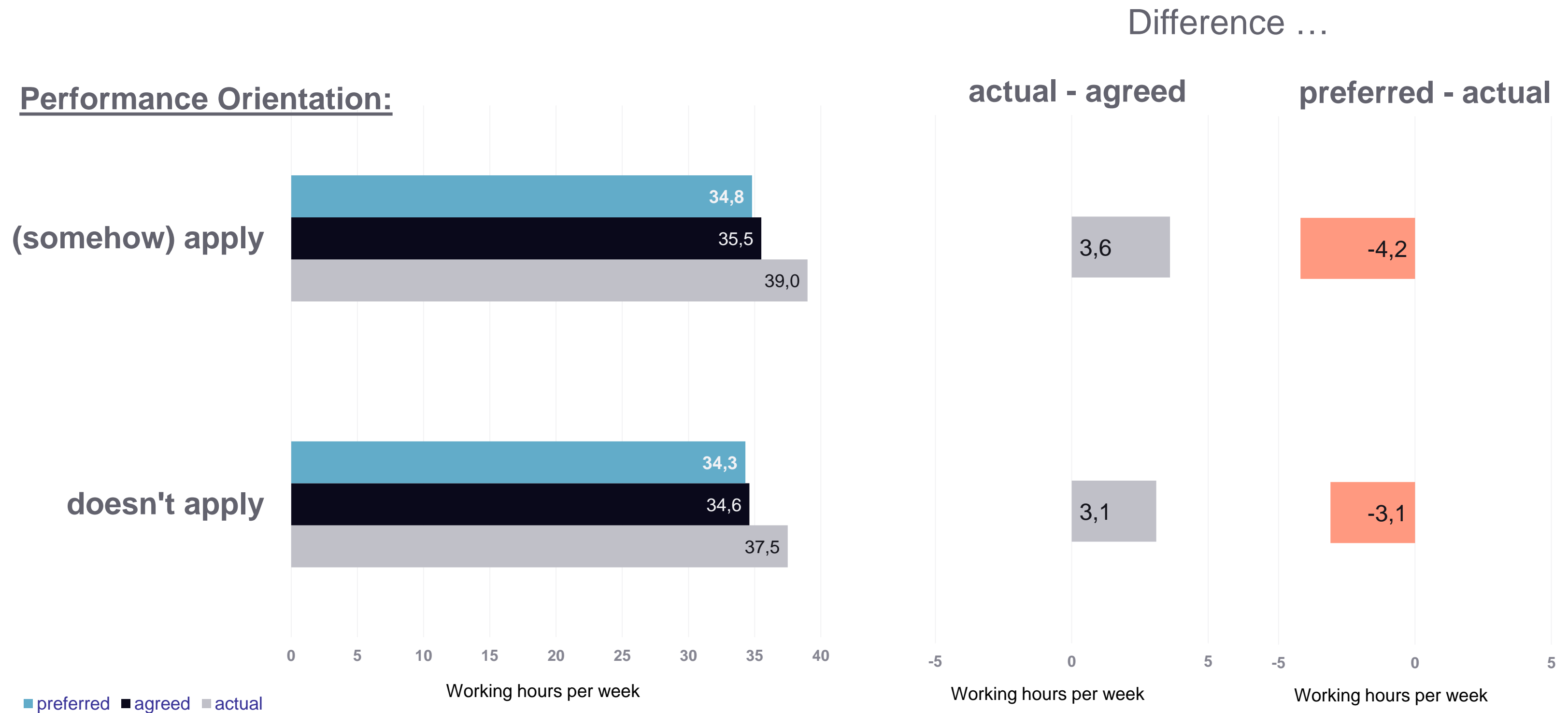


Source: SOEP-LEE, 2012

Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Organization of Work: Strong Performance Orientation

weglassen



Source: SOEP-LEE, 2012

Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht. In diesem Betrieb besteht eine hohe Leistungsorientierung.